

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan merupakan faktor yang penting dalam menentukan keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia ini dapat digunakan didalam organisasi seperti dalam kemampuan berpikir, pengambilan keputusan, yang akan membawa organisasi kedalam kesuksesan dan keberhasilan. Karena organisasi dikatakan berhasil jika dapat menarik kelebihan yang dimilikinya dibanding dengan organisasi lain.

Industri media memiliki peranan penting dalam perkembangan zaman saat ini. Industri media dapat diartikan sebagai berbagai organisasi yang saling berbagi dalam produksi, distribusi, dan publikasi berbagai teks-teks (bbc.co.uk, n.d.). Teks tersebut dapat diakses setiap orang sehingga dapat menghasilkan berbagai informasi yang digunakan untuk memberikan informasi, menambah ilmu, memberikan hiburan bahkan menyuarakan pendapat terhadap beberapa kepentingan seperti ekonomi atau aspirasi individu.

Dalam industri media, terdapat media massa. Media massa menjadi wadah bagi masyarakat untuk mendapat informasi secara luas sehingga media massa dapat dikonsumsi oleh masyarakat secara massal. Media massa yang berawal dari media

cetak seperti buku dan koran berkembang menjadi media *daring* seperti internet. Dengan perkembangan tersebut, media massa dalam bentuk *daring* menjadi mulai dikenal masyarakat karena cara aksesnya yang mudah (Uli, 2019).

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang media massa. Kegiatannya seperti penyedia jasa *event organizer* (EO) yang dapat memberikan manfaat seperti mengatur *event* agar lebih kreatif, lalu terdapat *social media specialist* yang dapat memberikan promosi bagi sebuah *event* dan apabila menggunakan EO dalam mempromosikan sebuah barang, dapat meningkatkan citra dari barang tersebut. Tidak hanya itu PT. XYZ juga menyediakan *Key Opinion Leader* (KOL) *Management* yang dapat bermanfaat seperti memberikan saran siapakah *influencer* yang cocok untuk memasarkan bisnis yang sedang dijalani. PT. XYZ juga menyediakan jasa *influencer* yang bisa digunakan untuk memasarkan sesuatu dalam skala besar atau kecil, selain itu juga terdapat informasi-informasi dalam *website* milik PT. XYZ yang berguna bagi masyarakat.

Dalam sebuah organisasi, ikatan antara karyawan dan organisasi sangatlah penting, sehingga organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya. Untuk mempertahankan karyawan tersebut, organisasi harus meningkatkan komitmen seluruh karyawan. Karena dengan meningkatnya komitmen organisasi, kinerja dari organisasi tersebut juga akan meningkat serta mencapai tujuan dari organisasi (O.O et al., 2014). Komitmen organisasi yang tinggi juga akan menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab, loyal dan berusaha terus untuk mencapai kemajuan organisasi (Sudiharto & Widajanti, 2012). Namun jika sebuah organisasi

gagal dalam meningkatkan komitmennya, maka akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut, menurut Sidharta & Margaretha (2011) jika sebuah organisasi memiliki komitmen yang buruk, maka karyawan akan mudah untuk keluar (*turnover*) dari organisasi tersebut. Selain itu, komitmen organisasi yang rendah juga dapat memberikan dampak yang buruk kepada organisasi seperti tidak adanya kepedulian dari karyawan terhadap nasib organisasi.

Menurut Mathis *et al.*, (2016) komitmen organisasi dapat dikatakan rendah dalam sebuah organisasi, ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* dan tingkat keterlambatan yang terjadi. Pada PT. XYZ peneliti melihat adanya komitmen organisasi yang rendah, karena tingginya tingkat *turnover* karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut serta tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang bekerja dalam PT. XYZ.

Tabel 1.1
Data *Turnover* PT. XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri
Oktober	3
November	2
Desember	4
Januari	1
Februari	4
Maret	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Turnover memiliki dampak yang besar terhadap kelancaran dan kesinambungan organisasi. Selain itu, jika melihat dari segi ekonomi perusahaan akan mengeluarkan *cost* karena selalu melakukan *recruitment*, pelatihan dengan

biaya yang besar dan faktor lainnya yang mengganggu suasana maupun lingkungan kerja (Lisan et al., 2016).

Berdasarkan Table 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar (*turnover*) dari perusahaan PT. XYZ pada bulan Oktober 2019 sampai bulan Maret 2020. Karakteristik dari karyawan yang mengundurkan diri pada *table* tersebut adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Dari data *turnover* tersebut dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan *turnover* secara drastis terutama pada bulan Januari 2020 yang hanya 1 orang mengundurkan diri, kemudian meningkat menjadi 4 orang pada bulan Februari 2020. Menurut Aryanto *et al.*, (2011) menyatakan bahwa *turnover* dikatakan normal jika berkisar antara 5% - 10% pertahun, dan dikatakan tinggi apabila diatas 10% pertahun. Pada PT. XYZ, dalam periode Oktober – Maret terdapat 19 orang yang mengundurkan diri atau sekitar 18%, sehingga bisa dikatakan bahwa *turnover* PT. XYZ tinggi. Selain itu menurut *Human Resource* PT XYZ, *turnover* yang terjadi dalam perusahaan memiliki jumlah yang tinggi.

Turnover adalah gambaran tentang pikiran-pikiran untuk mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Pawesti & Wikansari, 2017). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* dalam sebuah perusahaan tinggi, menurut Firdaus (2017) beberapa faktor itu seperti kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah pula, namun komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap *turnover* dibanding dengan kepuasan kerja karena melibatkan respon emosional individu terhadap organisasi.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan PT. XYZ

Bulan	Data Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan
Oktober	28	104	27%
November	19	104	18%
Desember	19	104	18%
Januari	20	104	19%
Februari	18	104	17%
Maret	13	104	13%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Keterlambatan memiliki dampak terhadap organisasi, karena jam kerja digunakan untuk bekerja menjadi tidak efektif sehingga menghambat produktivitas. Hal ini bisa dijelaskan, jika karyawan datang terlambat, maka pekerjaannya akan terbengkalai atau tidak sesuai dengan sesuatu yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Oktober 2019 – Maret 2020, dinyatakan dalam bentuk persentase. Pada bulan Oktober 2019, keterlambatan karyawan tertinggi yaitu sekitar 27%. Lalu pada bulan November-Desember 2019 terjadi penurunan persentase, yaitu 18%. Kemudian mengalami peningkatan kembali pada bulan Januari 2020 menjadi 19%. Di bulan Februari 2020, keterlambatan menjadi 17%. Dan persentase terendah keterlambatan terjadi pada bulan Maret 2020, yaitu sebesar 13%. Tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. XYZ pada bulan Oktober 2019 – Maret 2020 mengalami naik turun (tidak stabil).

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Kuesioner Karyawan PT. XYZ

No	Variabel	Hasil Responden	Persentase
1	Komitmen Organisasi	16	80%
2	Beban Kerja	9	45%
3	Kualitas Kehidupan Kerja	15	75%
4	Motivasi	3	15%
5	Job Embeddedness	13	65%
6	Kepemimpinan	11	55%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari hasil pra riset, dapat dilihat bahwa permasalahan terbesar terdapat pada komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness*.

Setiap karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena semakin tinggi komitmen dari karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja, profitabilitas, dan produktivitas sebuah organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan indikator dari efektifitas organisasi yang baik, selain itu juga merupakan bukti dari keterlibatan individu dalam sebuah organisasi. Keterlibatan tersebut dapat dilihat dari beberapa segi seperti penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, kemauan menyumbangkan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap ada di organisasi.

Menurut Rafiei et al, (2014) rendahnya komitmen organisasi menyebabkan tingginya *turnover* serta berdampak pada rendahnya kinerja dan prestasi karyawan. Lalu Fornes & Rocco (2004) berpendapat bahwa hanya sedikit karyawan yang

berkomitmen terhadap perusahaannya, dan dengan rendahnya komitmen tersebut dapat menyebabkan kerugian perusahaan karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan. Jika sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen rendah, dapat menyebabkan organisasi tersebut mengeluarkan biaya lebih untuk proses rekrutmen dan pelatihan karena *turnover* yang tinggi (Suryani, 2018).

Salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menunjang karyawan tersebut sehingga dapat mengerjakan pekerjaan secara baik. Untuk mencapai kondisi organisasi tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang nantinya akan menciptakan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil dari pra riset, banyak karyawan yang kurang nyaman karena tidak dapat mengutarakan pendapat mereka dan teknologi yang digunakan perusahaan belum mumpuni untuk karyawan dalam membantu mengerjakan tugas-tugasnya. Menurut Yeo & Jessica Li (2013) kualitas kehidupan kerja dibangun berdasarkan konsep bahwa karyawan memiliki potensi sehingga memberikan kontribusi bagi organisasi, dan segala elemen seperti tugas sehari-hari, lingkungan sekitar akan berdampak pada kehidupan karyawan sehingga karyawan harus diperlakukan secara hormat dan bermartabat.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah cenderung kurang puas dengan pekerjaannya dan cenderung tidak mencapai kepuasan pribadi dalam kehidupannya (Secapramana & Kovara, 2018). Menurut Asharini et al., (2018) kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap organisasi dan dapat

ditingkatkan dengan system penghargaan, lingkungan kerja dan penataan karyawan.

Lalu kualitas kehidupan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, karena jika organisasi meningkatkan kualitas kehidupan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan profitabilitas organisasi, dikarenakan variabel ini dapat meningkatkan martabat karyawan dari segi keamanan kerja, gaji dan kondisi kerja yang memadai (Permana et al., 2015). Menurut Raeissi *et al.*, (2019) juga menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi, kualitas antar individu dan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Lalu Setiyadi & Wartini (2016) berpendapat bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap dan bertahan di organisasi.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *job embeddedness*. Jika karyawan memiliki *job embeddedness* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terikat dengan pekerjaan dan organisasi dimana dirinya bekerja dikarenakan pengaruh-pengaruh dari aspek dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Berdasarkan hasil dari pra riset, terdapat karyawan memiliki *job embeddedness* rendah karena merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja organisasi dan memiliki koneksi yang rendah antar karyawan. Tidak hanya itu, *job embeddedness* juga berpengaruh pada lingkungan luar pekerjaan seperti lingkungan rumah karyawan yang kurang nyaman dan hubungan

yang tidak erat dengan orang disekitar rumah. Menurut A. I. Ferreira (2017) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai keterikatan umum yang memotivasi karyawan untuk bekerja pada organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut mungkin berhubungan dengan rekan kerja atau lingkungan dimana karyawan tersebut tinggal.

Menurut Marasi et al., (2016) terdapat faktor yang menyebabkan rendahnya *job embeddedness*, salah satunya dikarenakan rendahnya kepercayaan terhadap organisasi sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. *Job embeddedness* merupakan prediktor yang menyebabkan *turnover* dalam sebuah organisasi, karena berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan (Kholiq & Miftahuddin, 2017). Sehingga dapat dilihat bahwa jika *job embeddedness* tinggi, akan mengurangi tingkat *turnover* dan berdampak pada tingginya komitmen organisasi.

Variabel lain yang menunjang komitmen organisasi adalah *job embeddedness*. Menurut A. Lestari & Dewi (2015) *job embeddedness* yang tinggi akan membuat karyawan enggan untuk meninggalkan pekerjaan. Lalu Purba & Suyasa (2019) berpendapat bahwa tingginya *job embeddedness* akan menyebabkan karyawan mempertahankan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut merupakan asset bagi dirinya, dan kehilangan pekerjaan tersebut akan menyebabkan kerugian. Kemudian menurut Liu (2018), *job embeddedness* juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, karena semakin tinggi *job embeddedness* karyawan,

maka semakin tinggi kecocokan dengan pekerjaan dan keterikatan terhadap organisasi.

Dengan adanya permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Job Embeddedness* terhadap Komitmen Organisasi PT. XYZ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Peneliti memfokuskan rumusan masalah kedalam beberapa poin berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kualitas kehidupan kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?
3. Apakah *job embeddedness* dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. XYZ adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kualitas kehidupan kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
4. Untuk mengetahui pengaruh kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ

D. Kebaruan Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi merupakan variabel yang belum banyak dibahas, oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Dan dengan adanya kekurangan tersebut, membuat peneliti tertarik untuk membahas kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi, sebagai judul penelitian yang dilakukan pada PT. XYZ.